



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL\*MART

## MANUAL DE CAPACITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES

### MÓDULO 3 Libertad de Asociación y Negociación Colectiva



# CRÉDITOS

Este manual, elaborado para el PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ es un documento de apoyo para la capacitación en derechos y deberes laborales en Nicaragua.

## Concepto Original

Alianza CIMCAW/MECOMAQ con la participación de  
Laura Carter / Federación Internacional de Trabajadores Textiles,  
Vesturario y Cuero, FITTVC

y coordinado por

Elena Arengo / Social Accountability International, SAI

## Autoría

Martha Altamirano / Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos, INEH  
Yamileth Alguera / INEH

## Revisión y edición de textos

Sara Carolina García / Crea Generación, S.A.

## Diagramación, y diseño

Mireya Arroyave / Crea Generación, S.A.

## Ilustración

Graciela Monroy / Crea Generación, S.A.



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: [inehnica@turbonett.com.ni](mailto:inehnica@turbonett.com.ni)

[www.inehnica.org](http://www.inehnica.org)

1era. edición: agosto 2008

*Este manual ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este manual son responsabilidad de CIMCAW / MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.*

Managua, Nicaragua

**Estimadas empresas participantes:**

El objetivo principal del proyecto Mejoramiento Continuo en la Maquila (MECOMAQ) es apoyar para mejorar las condiciones laborales y los sistemas gerenciales en las fábricas de confección. En coordinación con el socio local, Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH) y el Comité Consultivo, se ha avanzado en la definición de los temas, de los docentes y en la elaboración de los manuales para utilizar en cada una de fábricas.

La expectativa de todo el equipo MECOMAQ, es que estas capacitaciones sean un aporte al sostenimiento y mejora en la responsabilidad social del sector maquila para las fábricas nicaragüenses participantes. Esto les permitirá estar mejor preparadas para enfrentar los retos y la competencia esperada con el fin del Acuerdo Multifibra.

El presente manual es el tercero de una serie de cinco que se elaborarán como material de apoyo en estas capacitaciones. Es producto del esfuerzo compartido de diferentes actores clave del sector de la maquila nicaragüense. Esperamos que pueda brindar el mayor provecho a los trabajadores.

**Proyecto MECOMAQ****Socio Local INEH**

# ÍNDICE

<b>OBJETIVOS</b>	5
MATERIALES NECESARIOS	
PREGUNTAS CLAVE	
<b>DEFINICIONES</b>	6
1. Principios clave	8
2. Instrumentos de protección del derecho a la libertad de asociación	9
3. Libertad sindical	10
4. Convención colectiva o contrato colectivo	13
5. Resolución alterna de conflictos	20
6. Trabajo en grupos	21
7. Visualización de soluciones	22
8. Derechos y obligaciones de los sindicatos	23
9. La huelga	26
10. Conclusión y evaluación	29

## OBJETIVOS

**Al finalizar esta sesión de cinco horas, los participantes deberán:**

- Comprender lo que son libertad de asociación y negociación colectiva.
- Conocer lo que dicen los convenios principales de la OIT acerca de estos derechos.
- Conocer lo que dice la ley laboral nicaragüense acerca de estos derechos.
- Identificar algunos de los problemas y obstáculos al ejercicio de estos dos derechos.
- Visualizar algunas vías que conduzcan a la solución de estos problemas.

## MATERIALES NECESARIOS

- Papelógrafo y marcadores
- Pantalla y proyector multimedia
- Papel y lápices para participantes
- Un reglamento interno de una fábrica
- Un ejemplo de un convenio colectivo
- Documento sobre derechos y obligaciones de los sindicatos
- Documento sobre huelgas

## PREGUNTAS CLAVE

- ¿Cuál es el fundamento para la libertad de asociación y la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son los convenios de la OIT que protegen estos derechos?  
¿Nicaragua los ha ratificado?
- ¿Qué dice la ley laboral en Nicaragua acerca de estos derechos?  
¿Son consecuentes con los convenios de la OIT?

- ¿Para qué sirve un sindicato?
- ¿Qué es un contrato colectivo y para qué sirve?
- ¿Cuáles son los problemas que se ven en Nicaragua con respecto al cumplimiento de este derecho?
- ¿Qué mecanismos existen en Nicaragua para resolver los conflictos que surjan alrededor del ejercicio de este derecho?

## Ejercicio práctico

### Lluvia de ideas

#### Objetivo de la actividad

Que los participantes estén en capacidad de definir el concepto de “Libertad de Asociación”.

#### Descripción de la actividad

Se aplica, en plenaria, la técnica de “lluvia de ideas” sobre posibles respuestas a la pregunta: ¿Qué es la libertad de asociación?

El facilitador anota las ideas centrales de las respuestas de los participantes. Presenta el concepto a partir de las ideas planteadas y destaca los elementos más importantes del concepto. Es bueno iniciar con esta técnica de “lluvia de ideas”. Esta herramienta le permite al facilitador conocer el nivel de información que tiene el grupo respecto del tema que se va a desarrollar.

El facilitador debe de garantizar la mayor participación por parte de todas las personas.

Al término del ejercicio, el facilitador hace una síntesis. Debe partir de todos los elementos que expresaron los participantes.

**Duración de la actividad:** 20 minutos

#### Material a utilizar

Presentación en PowerPoint  
Rotafolio (papelógrafo)



## DEFINICIONES

**La Libertad de Asociación** es el derecho que tiene todo trabajador a organizarse para defender sus derechos en el lugar de trabajo.

De todos los derechos fundamentales de los trabajadores, éste se puede considerar el más importante, ya que les permite velar por todos los demás derechos. Si no pueden asociarse libremente, esto se les hace más difícil. Así como los empleadores frecuentemente se organizan en asociaciones para velar por sus intereses, los trabajadores también necesitan de ellas.

**Sindicato** es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus intereses particulares. La constitución de sindicatos no necesita autorización previa. Todo trabajador tiene derecho a organizarse libremente en gremios o sindicatos. El trabajador puede afiliarse al sindicato que se acople a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho de no afiliarse a ningún sindicato.

**El fuero sindical** es la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada por su condición de representantes sindicales, de no ser despedidos, trasladados ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin causa justa. Esto no significa que el líder sindical tenga inmunidad.

**Un contrato colectivo** es un acuerdo legal escrito entre un grupo de trabajadores organizados y su empleador sobre salarios y condiciones de trabajo, más allá del mínimo establecido por ley. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer de una mejora y de un cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

*Tarea en clase: el capacitador distribuye el Reglamento Interno.  
El grupo lo discute.*

## 1. PRINCIPIOS CLAVE

- Todo trabajador, sin distinción alguna, tiene el derecho a la libertad de asociación.
- Los trabajadores deben tener el derecho a establecer sindicatos sin autorización previa. Esto significa que el proceso de formar y registrar un sindicato no debe ser tal que obstaculice o demore la constitución del mismo.
- Los trabajadores deben tener la libertad de elegir el sindicato al que desean afiliarse.
- Ningún trabajador debe ser discriminado en su empleo por pertenecer a un sindicato o por ejercer funciones sindicales legítimas. Esta protección contra la discriminación debe abarcar políticas de contratación, promoción y despido, así como evitar restricciones de salario o beneficios en perjuicio del trabajador sindicalizado.
- Los empleadores no deben interferir en los asuntos internos de los sindicatos y no deben hacer nada que favorezca a un grupo dentro de un sindicato.
- Los trabajadores y sus organizaciones deben tener el derecho a elegir a sus representantes con plena libertad.
- Las negociaciones de convenios colectivos deben realizarse de buena fe y se debe hacer el máximo esfuerzo por llegar a un acuerdo sin demoras innecesarias.
- El derecho a la huelga debe respetarse, pero sólo si se siguen los debidos procedimientos legales.
- Para que el derecho a la libertad de asociación sea efectivo, los trabajadores deben tener acceso a la oportunidad de ser informados acerca del papel de los sindicatos.
- Esto es particularmente importante en el caso de trabajadores en zonas francas, que muchas veces están aislados.
- Los sindicatos deben poder realizar sus actividades en un clima de libertad y seguridad.

***Tarea en clase: el capacitador distribuye la lista sobre derechos y obligaciones, funciones y facultades de los sindicatos. El grupo la examine y la discute.***

## 2. INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

### Convenios de la OIT

Los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) garantizan el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Nicaragua ha ratificado estos dos convenios.

### Convenio 87

#### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

#### Artículo 10

En el presente convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

#### Artículo 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.



## Convenio 98

### Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
  
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
  
  - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**¿Qué dice la ley laboral nicaragüense acerca de la libertad de asociación y la negociación colectiva?**

## 3. Libertad Sindical

### Artículo 17

- *Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:*
- **i)** respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- **n)** permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y a que se les provea la información pertinente, relacionada con los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos.

## SINDICATO

### Artículo 203

- Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.

### Artículo 206

- Los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte miembros y los de empleadores con no menos de cinco.

## FUERO SINDICAL

### Artículo 231

- Fuero sindical es el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa.
- El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, con fundamento en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

### Artículo 232

- Constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y el traslado del trabajador a otro puesto, sin su consentimiento.

### Artículo 233

- Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al Ministerio del Trabajo, gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado

y el traslado sin motivo real, desde la fecha de notificación y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este código; los trabajadores protegidos serán veinte.

- Si el empleador considera que hay causa justa para despedir o trasladar a alguien, deberá obtener previamente la autorización de la Inspectoría Departamental.

#### **Artículo 234**

- Los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales y los miembros del comité sindical, electos por los trabajadores y debidamente inscritos, de uno o varios centros de trabajo, gozarán del fuero sindical. Cuando se trate de una sola empresa con más de un establecimiento en cualquier otra parte del país, los trabajadores de ese establecimiento afiliados al sindicato nombrarán entre ellos a sus directivos sindicales, a los representantes seccionales y a los miembros del comité sindical.
- Los miembros de las juntas directivas sindicales cubiertos por el fuero sindical serán un máximo de nueve. Los miembros de los seccionales o comités sindicales cubiertos por el fuero sindical serán un máximo de cuatro, es decir que los dirigentes sindicales cubiertos por el fuero sumarán un máximo de trece.

## **4. CONVENCIÓN COLECTIVA O CONTRATO COLECTIVO**

#### **Artículo 235**

- Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y

obligaciones recíprocas.

- El Ministerio del Trabajo velará por que las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este código.

### **Artículo 236**

- Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración.
- Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva.

### **Artículo 237**

- Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato.

### **Artículo 238**

- Todo empleador a quien presten servicio trabajadores miembros de sindicatos está obligado a negociar con éstos una convención colectiva cuando se lo soliciten. Si el empleador se niega a negociar, los representantes sindicales podrán recurrir a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, quien citará a un proceso de negociación. Igual derecho tendrá el empleador.

***Tarea en clase: el capacitador distribuye el convenio colectivo y los participantes lo examinan y lo comentan.***

## MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

### Artículo 243

Hay conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden:

- a) El cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes.
- b) La celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómicas y laboral.
- c) La interpretación de las cláusulas de la convención colectiva, sin perjuicio del derecho de las partes de recurrir a los tribunales comunes.

**La ley nicaragüense establece una serie de pasos a tomar para llegar a la solución de conflictos. Estos pasos se pueden resumir en cuatro: arreglo directo, conciliación, negociación y arbitraje.**

### ARREGLO DIRECTO

#### Art. 371.-

Los sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación.

#### Art. 372.-

Por la vía del arreglo directo podrán celebrarse convenciones colectivas, las que serán presentadas ante el Ministerio del Trabajo para verificar si llenan los requisitos de ley y para su respectiva inscripción.



## A. Pliego de peticiones

### Art. 373.-

Cuando un sindicato de trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter económico- social, deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva un pliego de peticiones, con original y tres copias, que contenga:

## B. Contenido del pliego de peticiones

- a) Autoridad a quien se dirige.
- b) Identificación del sindicato.
- c) Las peticiones que se hacen y hacia quién o quiénes se dirigen, y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente.
- d) La lista de los trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas.
- e) Las quejas concretas que se presentan
- f) Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la inspectoría departamental del trabajo respectiva.
- g) Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico-social.
- h) Petición de que se tenga por planteado el pliego

## C. Protección contra el despido injustificado

### Art. 376.-

Desde el momento en que los interesados entreguen a la Inspectoría Departamental del Trabajo el escrito y el pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la Inspectoría Departamental del Trabajo, siempre y cuando se trate de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones.

## **D. Conciliación**

### **Art. 377.-**

Cumplidos los requisitos o subsanados los errores y omisiones en el escrito y en el pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes.

## **E. Trámites de huelga**

### **Nombramiento del presidente del tribunal de huelga**

#### **Art. 385.-**

Agotadas las audiencias de conformidad con los artículos 379 y siguientes, el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al Ministro del Trabajo para que, en el término de veinticuatro horas, nombre al presidente del tribunal de huelga.

## **F. Negociaciones**

### **Art. 386.-**

Una vez conformado el tribunal, deberá programar tres días hábiles de negociaciones y levantar acta de los acuerdos a que se llegue en cada uno de ellos. Las partes, de mutuo acuerdo, podrán ampliar dicho término.

## **G. Puntos a negociar**

### **Art. 387.-**

Las negociaciones se limitarán a las peticiones que no hubiesen sido resueltas en la conciliación.

## **H. Asamblea general de trabajadores**

### **Art. 388.-**

Si realizadas las sesiones, o antes, hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto. Si no se obtuviese acuerdo total o parcial, el tribunal procederá a celebrar votación en asamblea general de trabajadores de la empresa para que éstos decidan por simple mayoría en voto secreto y directo, si aceptan las propuestas del empleador. Si las aceptan, se consignará en el acta y se declarará resuelto el conflicto; si las rechazan, celebrará votación para que los trabajadores decidan si van a la huelga o someten el caso a arbitraje.

### **I. Votación sobre el arbitraje y/o huelga**

Si los trabajadores deciden realizar arbitraje, se integrará inmediatamente el tribunal de arbitraje y si deciden por la huelga, el presidente del tribunal la declarará legal y ordenará todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de la misma sin que se cause perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa.

### **J. Negociaciones durante la huelga**

Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta, o con auxilio del tribunal si así lo estiman. El tribunal, a solicitud de una de las partes, notificará a la otra cualquier nueva propuesta que contribuya a la solución del conflicto.

### **K. Sometimiento a arbitraje obligatorio**

#### **Art. 389.-**

Si transcurridos treinta días de huelga el conflicto no se hubiese resuelto, se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio. Para tal efecto, el presidente del tribunal de huelga remitirá el expediente al Ministro del Trabajo para que designe al presidente del tribunal de arbitraje.

### **L. Del arbitraje**

#### **Art. 390.-**

El conflicto colectivo de trabajo se someterá a arbitraje en los siguientes casos:

- a) Por acuerdo entre las partes en cualquier estado del conflicto.
- b) Obligatoriamente:
  - 1) cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga.
  - 2) cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite.
  - 3) cuando se haya declarado el estado de emergencia.
  - 4) cuando el tribunal de huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.

### **M. Conformación del tribunal de arbitraje**

#### **Art. 391.-**

El tribunal de arbitraje estará integrado por un representante del empleador, uno de los trabajadores y uno del Ministerio del Trabajo, quien lo presidirá.

**Art. 392.-**

Si vencido el término para designar el árbitro cualquiera de las partes no lo hubiese hecho, el presidente del tribunal lo designará de oficio.

**Art. 393.-**

Los árbitros designados de oficio podrán ser recusados ante la misma autoridad que los nombró dentro de las veinticuatro horas de notificada su designación a las partes. Las partes no podrán hacer uso del derecho a recusación más de una vez.

**Art. 394.-**

El tribunal arbitral funcionará si asisten todos sus miembros. Si faltase alguno de ellos por causa justa que le imposibilite por más de dos días el desempeño de su cargo, se procederá a reemplazarlo dentro de las veinticuatro horas siguientes de la misma forma en que fue nombrado.

**Art. 395.-**

Constituido el tribunal de arbitraje, el Ministro del Trabajo le pasará todo lo actuado.

**N. Período de sesiones del tribunal de arbitraje****Art. 396.-**

El tribunal de arbitraje fallará dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de su integración, prorrogable por igual tiempo si a su juicio fuese necesario realizar algunas diligencias para mejor fundamentar el laudo.

**Ñ. Laudo arbitral****Art. 397.-**

En el laudo arbitral se resolverán por separado las peticiones de derecho y las que importen reivindicaciones económico-sociales que no hubiesen sido objeto de acuerdo. El tribunal de arbitraje podrá aprobar o rechazar total o parcialmente las peticiones y contrapropuestas; para ello tomará en consideración la situación económica de los trabajadores y la del país, así como el tamaño, estado económico y condiciones generales de trabajo existentes en la empresa. El tribunal de arbitraje notificará el laudo a las partes.

## Preguntas de repaso

Responder individualmente y luego comentar sus respuestas en grupo.

1. ¿Qué base legal poseen la libertad de asociación y la negociación colectiva?
2. ¿Cuáles son los convenios de la OIT que protegen estos derechos?  
¿Los ha ratificado Nicaragua?
3. ¿Qué dice la ley laboral nicaragüense acerca de estos derechos?  
¿Son consecuentes con los convenios de la OIT?
4. ¿Para qué sirve un sindicato?
5. ¿Qué es un contrato colectivo y para qué sirve?
6. ¿Cuáles son los problemas que se ven en Nicaragua con respecto al cumplimiento de este derecho?

## Trabajo práctico

### Lectura individual

**Objetivo de la actividad:**

Conocer y analizar los contenidos del convenio o contrato colectivo de trabajo de una empresa o una fábrica nicaragüense (proporcionado por el facilitador).

**Descripción de la actividad:**

Se le entrega a cada participante una copia de un convenio de trabajo. Se le solicita hacer una lectura minuciosa del mismo, luego se hará una puesta en común.

El facilitador recoge la impresión de los participantes y hace una síntesis del tema en discusión.

**Duración de la actividad:** 30 minutos

**Material a utilizar:**

Fotocopias del convenio, papelógrafos (rotafolios), marcadores



## 5. RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS

En algunas instancias, se puede recurrir a mecanismos alternativos para solucionar conflictos, que no están necesariamente ligados al sistema legal. Estos mecanismos incluyen los siguientes pasos:

### 1. Conciliación

Mecanismo mediante el cual dos o más partes tratan de componer y ajustar sus ánimos, mediante la búsqueda de mutuamente satisfactorias, con la intervención de un tercero imparcial que los induce a un acuerdo contractual justo, de acuerdo con lo establecido en la legislación.



### 2. Negociación

Mecanismo mediante el cual las partes tratan determinados asuntos procurando llegar a un acuerdo sobre ellos, previo reconocimiento de sus diferencias, y dialogando directamente, con o sin la participación de terceros, acercando sus posturas e identificando sus necesidades más esenciales. El acuerdo es un negocio complejo que exige que cada una de las partes dé o prometa y, a su vez obtenga algo.

### 3. Mediación

Proceso facilitado por un tercero, que ayuda a las partes a encontrar una solución mediante la negociación, explorando la posibilidad de un acuerdo aceptable para las partes. Persigue una composición contractual cualquiera y prescinde del esfuerzo de la justicia.

#### 4. Arbitraje

Mecanismo mediante el cual las partes delegan la resolución de su conflicto a un tercero imparcial, que lo estudia y decide, resolviéndolo con carácter vinculante. El arbitraje puede ser individual o colegiado.

*Tarea: el facilitador distribuye el documento sobre huelgas; el grupo lo examina y lo discute.*

## 6. TRABAJO EN GRUPOS: IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS

*(en grupos de gerentes y trabajadores por separado)*

En esta sección los participantes se separarán en grupos integrados solamente por trabajadores o gerentes, por separado.

Con ayuda de los facilitadores, los grupos identificarán los problemas del sector que impiden el ejercicio de la libertad de asociación y de la negociación colectiva. Entre los problemas identificados, pueden figurar:

- demoras en registrar a los sindicatos
- despidos de dirigentes sindicales con base en pretextos sin fundamento
- uso de “listas negras” para negar empleo a miembros y dirigentes sindicales, o a trabajadores que han realizado actividades sindicales
- uso de presión de parte del empleador (incluso económica) sobre trabajadores sindicalizados para que renuncien
- empleo de guardias de seguridad para intimidar a los trabajadores con actividad sindical
- ofrecimiento de incentivos o incrementos salariales a cambio de que los trabajadores renuncien al contrato colectivo
- despido de trabajadores para disminuir el número de trabajadores/as para llevarlo por debajo del mínimo requerido para formar un sindicato
- la gerencia promueve las organizaciones solidaristas, controladas por ellos, como una alternativa a la organización sindical

- la gerencia favorece a un individuo o un grupo dentro del sindicato
- la gerencia insta a los trabajadores a protestar contra el sindicato
- la gerencia favorece un sindicato sobre otro
- se niega la entrada de dirigentes sindicales a la zona franca
- se acusa a los trabajadores sindicalizados de actividades criminales, para intimidarlos
- se llega a amenazar a trabajadores sindicalizados y/o a miembros de su familia
- se toman medidas de acción criminal o civil contra trabajadores por realizar una huelga legítima
- se llama a la policía durante una huelga legítima, aunque no haya ninguna amenaza de violencia

***Cada grupo luego reportará en sesión plenaria, los problemas que se identificaron en cada uno.***

## **7. VISUALIZACIÓN DE SOLUCIONES**

En esta sesión plenaria, los facilitadores explicarán algunos sistemas gerenciales que se dirigen a solucionar estos problemas, por ejemplo:

- Se mostrarán ejemplos de políticas de contratación no discriminatorias.
- Se hablará de sistemas para mantener un ambiente positivo de trabajo, basado en el respeto mutuo, con comunicación y consulta permanente entre trabajadores y gerencia.

***El grupo en plenaria discutirá también otras posibles soluciones a los conflictos identificados.***

## 8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

### 1. Concepto. No se necesita autorización previa

**Art. 203.-** Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.

### 2. Obtención de la personalidad jurídica

Para efectos de obtención de su personalidad jurídica, los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

### 3. Derechos de los sindicatos

**Art. 204.-** Siempre que sea por medios y para fines lícitos, los sindicatos tienen derecho a:

- a) redactar libremente sus estatutos y reglamentos.
- b) elegir libremente a sus representantes.
- c) elegir su estructura orgánica, administración y actividades.
- d) formular su programa de acción

### 4. Prohibiciones a los sindicatos

**Art. 205.-** Queda prohibido a los sindicatos el uso de denominaciones y siglas que induzcan a confusión con otro anteriormente existente.

**Art. 206.-** Los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte miembros y los de empleadores con no menos de cinco.

### 5. Clasificación de los sindicatos

**Art. 207.-** Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

#### a) Por la calidad de sus integrantes:

1. Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión o especialidad.

2. **De empresas**, formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa.

3. **De varias empresas**, los formados por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica.
4. **De oficios varios**, formados por trabajadores de diversas profesiones si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte

**b) Por su ámbito territorial:**

1. **Particulares**, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo.
2. **Municipales**, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio.
3. **Departamentales**, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de un solo departamento de la república.
4. **Regionales**, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región.
5. **Nacionales**, cuyos miembros son de al menos nueve departamentos de la república.

**FACULTADES Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS****Art. 208.- Son facultades y funciones de los sindicatos:**

- a) Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses propios.
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento. Es ilícita la cláusula de exclusión, entendiéndose por tal la privación del trabajo al que no forma o deja de formar parte de un sindicato.
- c) Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten y ejercer las acciones correspondientes que aseguren el ejercicio de sus derechos.
- d) Promover la afiliación voluntaria de trabajadores al sindicato.
- e) Promover la educación técnica y general de los asociados.
- f) Participar en los ámbitos de gestión administrativa determinados por la ley.

- g) Denunciar ante los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las acciones judiciales correspondientes, las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometan en la aplicación del presente código y de disposiciones complementarias.
- h) Propugnar por la creación y mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de accidentes y enfermedades, así como obligarse a que sus afiliados utilicen los mecanismos de protección.
- i) Organizar servicios de asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio de sus afiliados.
- j) Adquirir a cualquier título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
- k) Ejercer el derecho de huelga de conformidad con la ley.
- l) En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes

## **OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS**

### **1. Es deber de los sindicatos:**

#### **Art. 209.-**

- a) Llevar libros de actas, de contabilidad y registro de afiliados, debidamente sellados por el Ministerio del Trabajo.
- b) Levantar el acta respectiva antes de terminar cada sesión.
- c) Comunicar al Ministerio del Trabajo dentro de los quince días siguientes, los cambios ocurridos en la junta directiva, las designaciones de representantes sindicales y las reformas de los estatutos
- d) Depositar en una institución bancaria los fondos de la organización.
- e) Nombrar en su junta directiva a personas mayores de dieciséis años

## 9. LA HUELGA

### 1. Concepto

**Art. 244.-** Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

### 2. Requisitos para ejercer el derecho de huelga

Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y en general, sus intereses económicos y sociales.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo.
- c) Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos, la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa. Si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados.
- d) Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.



### **3. La huelga ilegal**

Toda huelga que no llene los requisitos anteriores, así como la toma de empresas, es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo.

### **4. Solicitud de declaratoria de la ilegalidad de la huelga**

#### **Art. 245.-**

El empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos establecidos en el artículo anterior.

### **5. Prohibición a los empleadores**

#### **Art. 246.-**

Mientras dure la huelga, queda prohibido al empleador contratar nuevos trabajadores.

### **6. Servicios públicos y colectivos**

#### **Art. 247.-**

El ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no podrán extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.

### **7. Vínculo jurídico durante una huelga**

#### **Art. 248.-**

La huelga suspende la obligación de prestación del servicio de trabajo en las empresas o establecimientos en que se declare, por todo el tiempo que dure, sin terminar los contratos o relaciones de trabajo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

### **8. Plazo para volver al trabajo en caso de huelga ilegal**

#### **Art. 249.-**

Si una huelga es declarada ilegal, el Inspector General del Trabajo, en la misma declaración, fijará a los trabajadores un plazo no menor de cuarenta y ocho horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento de que podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en huelga.

## Preguntas de repaso

Responder individualmente y luego comentar sus respuestas en grupo.

1. Mencione las etapas de negociación colectiva que establece el Código de Trabajo de Nicaragua.
2. Explique en qué consiste el arreglo directo y quiénes participan en esta fase de negociación.
3. Explique en qué consiste la mediación.
4. Explique en qué consiste la conciliación.
5. Explique en qué consiste el arbitraje.
6. ¿Qué se necesita para declarar una huelga cumpliendo con lo que manda la ley nicaragüense?
7. ¿En qué casos se puede declarar que una huelga es ilegal?
8. Mencione 5 de las facultades y funciones de los sindicatos.
9. Mencione 5 obligaciones de los sindicatos.



## 10. CONCLUSIÓN Y EVALUACIÓN

Se resumen las enseñanzas de la sesión. Se distribuye un cuestionario a los participantes con las siguientes preguntas:

- ¿Qué le pareció la presentación de los temas? ¿Fue clara?
- ¿Qué opina del material distribuido?
- ¿Qué le parecieron los métodos utilizados?
- ¿Qué le parecieron las sesiones plenarias?
- ¿Qué fue lo que más le gustó del taller?
- ¿Qué fue lo que menos le gustó?
- ¿Sobre qué temas le gustaría recibir más información?
- **¿Alguna otra sugerencia?**

# Proyecto CIMCAW / MECOMAQ

Continuous Improvement in the / Mejoramiento Continuo  
Central American Workplace en la Maquila



Gap Inc. Limitedbrands



Timberland

WAL\*MART



Iglesia El Carmen, 1c. al norte, 1c. al oeste

Tel.: (505) 268 4036, 266 2835

E-mail: [inehnica@turbonett.com.ni](mailto:inehnica@turbonett.com.ni)

[www.inehnica.org](http://www.inehnica.org)